

초등교사 소명척도 개발*

김 태 선(숭실대학교 겸임교수)
김 광 수(서울교육대학교 교수)**

<< 요약 >>

본 연구의 목적은 초등학교 교사의 소명을 측정할 수 있는 신뢰롭고 타당한 척도를 개발하는 것이다. 이를 위해 교사의 소명에 대한 문헌 연구와 현직 초등교사들의 의견을 수렴과 현장 및 교육전문가들의 검토와 예비연구를 통해 53문항을 제작하였다. 제작된 문항을 초등교사 243명에게 실시하고, 탐색적 요인분석을 통해 삶의 목적과 의미, 학생에 대한 관심과 애정, 공동체 기여의 3 개의 하위요인 15문항을 추출하였다. 본 15문항을 초등교사 300명에게 실시하고 확인적 요인분석을 통해, 3요인 15문항을 확정하였다. 초등교사 소명척도의 타당도를 확인하기 위해 한국판 소명척도로 측정된 소명, 초등교사 소진, 직무만족, 및 삶의 만족과의 관계를 분석하였고, 수렴타당도 및 증분 타당도를 검토하였다. 이러한 연구결과를 토대로 본 척도의 의의와 한계에 대해 논의하였다.

주제어 : 초등교사, 소명, 소명척도, 척도개발

I. 연구의 필요성과 목적

‘스승의 그림자도 밟지 않는다.’는 말은 교사가 교육자로서 받는 존경심을 반영함과 동시에 교직이 갖는 특별한 무게와 책임을 드러내는 말이기도 하다. 전통적으로 우리나라에서 교사는 존중받는 직업이며, 교육부와 한국직업능력개발원이 실시한 ‘2017년 초·중등 진로교육 현황조사’에서도 초·중·고교 학생들의 희망직업 1순위가

* 이 논문은 2016년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2016S1 A5B5A07921074)

** 교신저자:drks419@snue.ac.kr

모두 교사였다. 실제로 경제협력개발기구(OECD: Organization for Economic Cooperation and Development)의 2013년 교육관련 조사연구에 따르면, 한국 교사의 사회적 지위와 처우는 다른 30여개 나라와 비교할 때 높은 편인 것으로 나타났다. 이는 2006년 OECD 국가들의 조사에서도 비슷하게 나타났는데, 한국의 경우 조사대상인 15세 학생들 10명중 3명이 교사를 희망하는 것으로 나타나, 41개 국가들 가운데 두 번째로 높은 교직에 대한 선호를 보였다.

이러한 측면과는 달리 우리나라 교사들의 교직 수행의 어려움에 대한 논의 또한 증가하고 있다. 2016년 현직 교원 3,632명을 대상으로 한 한국교원단체총연합회(교총)의 설문조사 결과에 따르면 10년 전과 비교할 때, 교사의 교직에 대한 불만족도는 4.3%에서 9.3%로 증가하였다. 더불어, 2013년 OECD의 34개 회원국의 중학교 교사 10만 5천여 명의 조사결과에 따르면, 한국교사들의 교직에 대한 부정적 인식(교사된 것을 후회한다, 다시 직업을 선택한다면 교사가 되지 않겠다)이 다른 나라에 비해서 현저히 높은 것(20.1%, 36.6%)으로 나타났다. 특히 초등교육 현장에서 교사의 역할에 대한 기대가 높고, 이에 따른 업무부담과 소진을 경험한다는 연구가 증가해 왔다(김대현, 이도영, 이상수, 2014; 송미경, 양난미, 2015; 이지연, 2011.) 이러한 연구들에서 초등교사는 중등교사와 달리 여러 교과목을 맡고 있을 뿐 아니라, 특별활동과 생활지도 등을 함께 맡아 학생들과 함께 생활을 한다는 점에서 부담을 갖고 있음이 나타났다. 또한, 방과 후 교실과 같은 보육의 기능과 더불어 학교폭력과 같은 사회적 문제 해결에도 책임을 담당하며, 다양한 교육 정책 속에서 정보화 시스템 도입으로 인한 추가적인 업무 부담으로 인한 정체성 혼란 및 정서적인 어려움도 호소하고 있는 것으로 나타났다(김대현 외, 2014).

이와 같은 교직에 대한 높은 선호에 대비되어 나타나는 실직적인 교직 수행의 어려움과 불만족을 이해하고 극복하기 위한 연구들이 다음과 같이 진행되어 왔다. 먼저 많은 사람들이 교사를 희망직업으로 꼽는 만큼 교사의 선발과 예비교사의 교육이 더욱 중요해졌다. 이에, 교직을 수행하기에 적합하고 필요한 적성과 인성이 무엇인지를 이해하고, 교사 선발 및 교육을 위한 지침을 마련하고자 하는 연구들이 있었다(김경령, 서은희, 2014b; 노경란, 2014; 최성욱, 2015). 또한, 교직을 수행하며 경험하는 어려움이 무엇이며, 교사의 소진에 영향을 주는 요인을 탐색하고(이현아, 이기학, 2009; 송미경, 2016; 허난설, 2015), 교사의 직무만족 및 삶의 만족에 영향을 주는 긍정적인 요인들을 밝히려는 연구들도 수행되었다(김광수, 하요상, 김경집, 김은향, 2014; 황연우, 2016; Cha & Kang, 2014). 이와 같은 연구들에서 공통적으로 주목한 요인은 '소명의식 혹은 소명감'이었다. 특히, 이는 초등교사에게 강조되었는데, 학업지도 외에 생활지도가 강조되는 초등교사에게 필요한 직무역량은 기술이나 지식보다는 교사로서의 사

명의식과 윤리의식 및 공감역량이라는 것이다(엄문영, 손은애, 2017).

교사의 소명과 관련된 선행연구는 1) 교직의 적성 및 인성의 요인, 2) 교직의 스트레스 및 소진, 이직의도로부터 보호하는 요인, 3) 교사의 직업만족 및 삶의 만족에 영향을 주는 요인이라는 세 가지 관점으로 나누어 질 수 있다. 첫째, 소명의식은 교직의 적성 및 인성연구에서 중요한 변인(김경령, 2013; 김경령, 서은희, 2014b; 김아영, 2012)으로 논의되어 왔다. 이러한 연구들에서 교사의 소명의식은 교사의 직업 본질에 대한 이해와 교육활동에 헌신하도록 부름 받았다는 인식이라고 정의되었다(노경란, 2014). 이에 따라, 소명의식은 교직 수행에 적합한 교직의 적성과 인성을 평가할 때 필요한 평가요소로 꼽혀왔으며, 예비교사들이 자신의 인성이 교직과 부합하는가 여부를 탐색할 때도 소명의식이 기준이 된다고 하였다(김경령, 서은희, 2014a). 김경령과 서은희는 교사로서의 정체성을 갖고 있는지와 교직에 의미와 가치를 부여하고 있는가, 즉 소명의식이 있는가가 예비교사가 교직에 필요한 인성 중 하나라고 하였다. 다만, 소명의식이 교사에게 얼마나 중요한 인성인가에 대해서 예비교사들과 교육전문가(현직교사, 장학사 및 교원양성기관 교수포함) 간의 인식의 차이가 있었는데, 교육전문가들이 예비교사들보다 소명의식을 더욱 중요한 요인으로 평가하였다. 교육전문가들은 교사효능감, 책임감, 소통능력, 자기조절 등 교사에게 요구되는 10개의 인성요인들 중에 소명의식을 성실성과 더불어 가장 중요한 요인으로 평가하였다. 이와 같이 선행연구에서 소명의식은 교사에게 필요한 적성이자 인성의 한 요인이며, 예비교사 교육에서도 논의가 필요한 중요한 요인이라 평가받았다.

둘째, 소명의식은 교사가 교직을 수행하며 경험하는 스트레스와 소진 등의 어려움을 견디고 극복하는 힘이 될 수 있음을 나타내는 연구들이 있다(송미경, 2016). 송미경의 연구에서는 초등교사의 소명이 소진과 직무만족의 관계를 매개하고, 소진과 자아탄력성의 관계 역시 매개하는 것으로 나타났다. 또한, 소명의식이 높은 초등교사가 높은 자아탄력성과 직무만족을 보였다. 한편, 소명이 소진에 영향을 준다는 연구결과도 있었는데, 높은 소명의식을 가진 청소년동반자들이 더 적은 심리적 소진을 경험하는 것으로 나타났다(설경옥, 임정임, 2013). 또한, 초등교사 대상 연구에서 소명의식은 자신이 교직에 과잉자격을 갖추고 있다는 생각(perceived overqualification), 이직의도, 이직희망과 부적상관을 나타냈으며 정서적 몰입, 수행력과는 정적상관을 보였다(Lobene & Meade, 2013). 소명을 갖는 것이 이직의도와 부적상관을 보이는 것은 교사외의 다른 직업인들 대상(청소년지도자; 이은경, 일반 직장인; 윤소천, 이지현, 손영우, 하유진, 2013) 연구에서도 일관되게 나타나는 결과이다. 따라서, 교사로서의 소명은 교직수행 과정에서 경험하는 부정적인 변인들로부터 보호하는 역할을 할 것을 기대할 수 있다.

셋째, 교사의 소명에 대한 연구에서 특히 주목할 변인은 직업만족 및 삶의 만족이다. 소명과 학업만족, 직무만족, 삶의 만족 등 소명과 여러 만족간의 관계가 다양하게 연구되어왔는데, 모든 연구에서 일관되게 나타나는 결과는 소명의식과 만족간의 정적 상관관계이다(Duffy & Dik, 2013). Duffy 와 동료들(Duffy, Allan, Autin, & Bott, 2013; Duffy, England, Douglass, Autin, & Allan, 2017)의 다양한 직업을 가진 성인 직장인을 대상으로 한 연구에서도 소명의식을 가진 사람은 그러한 소명의 수행을 통해 직업만족과 삶의 만족을 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과들은 공통적으로 개인에게 소명으로 생각하는 일이 있고, 그 소명을 수행할 때, 또는 삶의 의미를 갖게 될 때, 그것이 직무만족에 영향을 주고 궁극적으로 삶의 만족에 영향을 준다는 것을 보여주고 있다. 교사를 대상으로 한 연구에서도 마찬가지로 교사의 소명의식은 직업만족을 통해 삶의 만족에 영향을 주는 것으로 나타났다(장진이, 이지연, 2014). 아직 직업을 갖지 않은 대학생을 대상으로 한 연구(윤갑정, 차정주, 2015)에서도 소명과 직업만족의 관계를 유추할 수 있는데, 예비유아교사 대상 연구에서 소명감이 학과만족도에 유의미한 영향을 주고, 진로스트레스와 진로자기결정효능감과 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다.

이와 같이 다양한 연구들이 수행되기는 했지만, 소명이 진로 및 직업영역에서 중요한 변인으로 연구된 것은 비교적 최근의 일이다. 왜냐하면 그동안 소명을 어떻게 정의할 것인가에 대한 합의가 부족했고, 이로 인해 소명을 측정하는 타당하고 신뢰로운 측정도구의 개발 역시 어려웠기 때문이다(Dik & Duffy, 2013). 그 동안 상담 및 심리학 분야에서 소명은 신 혹은 초월적인 존재로부터의 '부름'이 있다는 점에 초점을 두어 정의되는 경우가 많았고(박혜경, 2014; Hardy, 1990; Mahan, 2002; Scott, 2007), 이로 인해 다양한 배경을 가진 사람들의 소명연구에 제한이 있었다(Duffy & Dik, 2013). 하지만, Dik과 Duffy(2009)가 종교적인 관점과 비종교적인 관점을 포괄하는 소명의 정의를 제안함으로써 소명연구의 활성화에 기여하였다. '부름'의 주체를 절대자나 신으로 제한하는 종교적 관점으로 소명을 제한하지 않고, 사회적인 요청(예; 더 많은 소방관이 필요하다)이나 운명과 같이 '개인을 넘어서는 무언가'가 부름의 주체가 될 수 있다는 점을 포함하였다. 또한, 이러한 관점 외에 소명은 개인 스스로 일을 통해 목적을 추구한다는 의미로 확장되었다. 따라서, Dik과 Duffy은 소명을 신이나 운명 혹은 사회적 필요와 같은 초월적인 부름을 경험하고, 일에서 의미와 삶의 목적을 발견하며, 이타적인 가치를 갖는 것이라고 정의하였다. 이러한 Dik과 Duffy의 정의는 초월적 부름, 목적/의미, 친사회적 지향의 세 가지 요소를 요약되었고, 이를 바탕으로 소명측정 도구인 CVQ(Calling and Vocation Questionnaire; Dik, Eldridge, Steger, & Duffy, 2012)가 개발되었다.

국내의 소명연구도 Dik과 동료들이 개발한 CVQ를 심예린(2010)이 번역 및 타당화 하면서 증가하였다. 심예린이 타당화한 한국판 소명 척도(CVQ-K)는 송미경(2016), 장진이와 이지연(2014), Cha와 Kang(2014) 등의 연구에서 예비교사 및 교사들의 교직에 대한 소명을 측정하기 위해 사용되었다. 하지만 이렇게 한국의 교사 혹은 예비교사를 대상으로 한 소명연구에서 한국판 소명 척도로 소명을 측정하는 것에는 몇 가지 제한 점이 있다. 첫째, 소명은 문화의 영향을 받아 형성되는 개념이므로(Dik & Duffy, 2009), 미국과 같은 다른 문화권에서 정의된 소명의 개념은 한국 사람들이 정의하는 소명과 다를 수 있다. Zhang, Dik, Wei, Zhang(2014)의 연구에서 210명의 중국대학생들을 대상으로 한 인터뷰결과 소명을 정의할 때 ‘운명’이 강조되는 것으로 나타났다. 또한, 권위 있는 존재로부터 부여받은 사명을 다하는 개념으로서 소명을 이해한다는 점이 기존의 Dik과 Duffy의 정의와의 차이점이었다. 한편, 우리나라 성인 직장인들을 대상으로 한 연구에서 소명은 천직의식, 일을 통한 목적지향, 일 가치감, 기여와 헌신동기로 정의되었다(권선영, 김명소, 2014). 한국판 소명 척도 외에도 Kim, Praskova, Lee(2016)와 하유진, 최예은, 은혜영, 손영우(2014)가 각각 번역하고 타당화한 소명척도들이 있다. 각각의 소명 척도의 하위요인을 살펴보면, Kim과 동료들의 진로 소명척도(Career Calling Scale)에서는 타인지향, 적극적인 관여, 개인적 의미를 하위요인으로 하였다. 또한, 하유진과 동료들의 한국판 다차원적 소명척도(MCM-K)에서는 일 동일시 및 개인-환경적합, 일의 의미와 가치 추구적 행동, 초월적 인도력을 소명의 구성요소로 보는 등, 척도마다 소명의 구성요소를 달리하고 있다. 이와 같이, 한국인이 지각한 소명은 다른 문화권에서의 소명정의와 구별되어 강조되는 부분이 있으며, 아직 그에 대한 합의가 이루어지지 않았다는 점에서 더 많은 탐색과 연구가 필요함을 알 수 있다. 나아가 한국인이 정의하는 소명이 서구의 소명과 차이가 있다면, 이를 측정하는 도구 역시 달라질 필요가 있다. 이에, 앞에서 논의한 외국에서 개발된 척도를 번역하고 타당화한 소명척도들은 제한점이 있을 수 있으며, Kim 외(2016)의 진로 소명척도는 대학생을 중심으로 개발되었다는 점에서도 우리나라 직장인의 소명측정에 제한이 있을 수 있다. 이에 따라, 기존의 소명 척도들에는 포함되지 않은 한국 교사의 소명 영역이 존재할 수 있다.

특히, 교사는 교육의 질을 결정하는 중요한 존재로 다른 직업과 달리 존경을 받는 동시에 헌신이 요구되는 특수한 직업이다. 이에 대한 고려없이 개발된 기존의 소명척도들은 응답자가 교사로서의 소명을 갖고 있는가를 측정하는 도구로는 부족한 점이 있다. 선행연구들 가운데 김경령과 서은희(2014a)는 예비교사의 교직인성 자기점검도구를 개발했는데, 그 과정에서 교직인성의 하나로 소명의식을 포함하기는 하였다. 소명의식은 교직인성 자기점검도구의 6개의 하위요인 중의 하나로 소명의식을

측정하는 6문항(예를 들어 “나는 교직을 천직이라는 생각을 갖고 교사직에 임할 것이다.”)이 개발되었다. 하지만 이 도구는 예비교사만을 대상으로 한 검사도구라는 점에서 현직 교사에게 적용하여 사용할 때 제한점이 있다.

이와 같은 문제와 한계를 해결하기 위해서 본 연구는 한국의 문화와 교직의 특수성을 고려하여 소명을 정의하고, 이를 측정하는 검사 도구를 개발하고자 한다. 기존의 소명척도들은 한국문화의 특수성을 충분히 반영하지 못하였으며, 특히 교육자로서의 소명에 대한 반영이 부족하였다. 현재 예비교사 인성척도의 일부로 소명문항들이 있지만 예비교사만을 대상으로 한 검사 도구가 아닌 교직을 교육현장에서 수행하는 사람을 위한 검사의 개발이 요청된다. 따라서 본 연구는 한국 초등교사들이 생각하는 소명의 정의가 무엇인지를 탐색하고 이러한 소명의 개념을 바탕으로 한국 초등교사들의 소명을 측정할 수 있는 타당하고 신뢰로운 도구를 개발하고자 하였다. 이를 위해 다음과 같이 교사의 소명에 대한 문헌을 바탕으로 초등교사 소명의 예비문항을 개발하고 예비조사를 통해 문항을 확정하고, 이를 본 연구를 통해서 타당도와 신뢰도를 검토하였다.

연구 1: 예비문항 개발 및 예비조사

II. 연구방법

1. 연구대상

초등교사 소명척도 예비문항 개발을 위해 다음의 네 단계의 개발을 연구참여자가 모집되었다. 첫째, 초등교사들이 갖고 있는 소명의 의미를 탐색하고, 교직에서 소명을 갖는다는 것의 의미를 파악하기 위해 현직 초등교사 27명을 대상으로 개방형 질문조사를 실시하였다. 연구에 참여한 27명의 교사의 평균 교직경력은 9년 5개월이며, 평균 나이는 34.6세였으며, 남성이 4명(14.8%), 여성이 23명(85.2%)이었고, 학사의 학력은 19명 (70.4%), 석사 학력은 8명 (29.6%)이었다. 참여자의 다수는 담임을 맡고 있었으며 (74.0%), 보직이 없는 일반교사 (77.8%)이었다.

둘째, 개발된 예비문항을 평정하기 위해 석사 및 박사급 현직초등교사 4명(교직 경력 10년 이상, 남성 2명, 여성 2명)과 진로 또는 초등교육관련 대학교수 5명이 참여하였다. 현장전문가 평정은 초등교사 4명과 교육대학교 교수의 포커스 그룹인터뷰

형태로 진행되었고, 진로 및 초등교육관련 대학교수의 평정은 서면으로 이루어졌다.

셋째, 전문가 평정을 통해 수정된 교사소명척도의 예비문항에 대한 이해도와 적합성을 평가하기 위해 현직 초등교사 10명이 참여하였다. 초등교사 10명은 예비문항들에 응답하고 문항에 대한 피드백을 제공하였다.

넷째, 개발된 초등교사 소명척도 예비문항에 대한 탐색적 요인분석을 위해 현직 초등교사 243명이 모집되었다. 연구에 참여한 243명의 교사의 교직경력은 최소 4개월에서 최대 37년이었고, 평균 교직경력은 10년 4개월이었다. 연령은 23세에서 58세 ($M=34.79$, $SD=9.35$)이었으며, 성별은 남성 44명(18.1%), 여성 199명(81.9%)이며, 답임 189명(77.8%), 비답임 54명(22.2%), 일반교사 190명(78.2%), 부장교사 50명(20.6%), 무응답 3명(1.2%)이었다.

2. 측정도구

(1) 초등교사 소명에 대한 개방형 질문지

현직 초등교사들의 소명에 대한 인식을 탐색하기 위해 다음의 6개의 개방형 질문을 제시하였다.

1. 귀하는 직업에서의 소명 또는 소명의식이 무엇이라고 생각하십니까?
2. 귀하는 교직수행과 관련하여 소명/ 소명의식을 갖고 있나요? 있다면, 본인의 교직 소명을 어떻게 발견/개발했는지 이를 구체적으로 설명해주세요.
3. 귀하는 교직외의 진로 혹은 삶의 영역에 소명이 있나요? 있다면 어떤 것인가요?
4. 귀하의 주변교사들(동료, 선배, 후배 등) 중에 교직에 높은 소명/소명의식을 가진 사람을 떠올려주십시오. 그 사람의 특성을 무엇이라고 생각하는지 기술해주세요.
5. 귀하 혹은 주변사람들 가운데 교직에서 소명을 잘 실천하고 있다고 생각되는 사람을 떠올려주십시오. 그 사람의 특성을 무엇이라고 생각하십니까?
6. 교사에게 필요한 직업 소명이 무엇이라고 생각하는지 자유롭게 서술해주세요.

(2) 초등교사 소명척도 예비문항의 적합성 질문지

초등교사 소명척도의 예비문항들이 초등교사의 소명을 측정하는 문항으로 적합한지에 대한 평가를 위해 53개의 개별 예비문항에 대한 적합성을 '적합, 논의 필요, 부적합'로 평가하도록 한 질문지를 구성하였다. 53개의 문항은 5개의 요인에 대한 정의와 요인에 따른 문항들이 제시되었다. 또한, 개방형 질문으로 "각 문항에 대한 기타

의견이나 제안사항 및 부적합한 이유를 기술해주시기 바랍니다.”가 추가 되었다.

(3) 초등교사 소명척도 예비문항

초등교사 소명척도 예비문항은 총 52개의 문항으로 각 문항에 대해 ‘전혀 아니다’가 1점, ‘매우 그렇다’가 4점인 4점 척도로 답하도록 되어있다. 역채점을 하는 2개의 문항을 제외하고 본 척도에서 높은 점수는 응답자의 초등교사로서의 소명이 높다는 것을 의미한다. 52개의 문항에 대한 전체 내적합치도는 .97이었다.

3. 분석방법

초등교사 소명척도 개발을 위해서 예비문항 개발, 문항분석, 탐색적 요인분석이 실시되었다. 먼저 예비문항을 구성하기 위하여 선행연구에서 논의하고 있는 소명 및 교사소명의 정의를 분석하고, 기존에 개발된 소명척도들의 요인구조와 문항을 검토하였다. 다음으로 초등교사 27명에게 6개의 개방형 질문을 통해 교사 소명의 의미와 소명을 가진 교사들의 태도와 행동에 대하여 기술하도록 하였다. 수집된 자료는 질적 자료분석의 하나의 방법인 주제분석(Braun & Clarke, 2006) 방식을 따라서 1)수집한 자료와 친숙해질 때까지 자료를 검토하기; 2)자료를 의미를 가질 수 있는 최소의 단위로 나누어 코딩하기; 3)유사한 의미를 갖는 단락과 문장을 모아 주제 찾기; 4)형성된 주제들을 검토하기; 5)주제를 정의하고 명명하기의 과정을 거쳐 분석하였다. 자료분석에는 2인의 연구자(상담 및 교육 연구분야 박사)가 각각 자료를 검토하고, 불일치한 의견은 합의에 이를 때까지 논의하여 5개의 요인과 53개의 문항을 만들었다.

개발된 53개의 예비문항은 9명의 현장 및 교육과 진로전문가의 평정과 자문을 받았고, 초등교사 10명에게 실시하여 문항의 이해도와 적합성에 대한 평가를 받았다. 이러한 과정을 통해 수합한 피드백을 바탕으로 문항을 제거하고, 수정 및 추가하였다. 이를 통해 52개의 예비문항을 확정하여 초등교사 243명에게 실시한 후 요인구조를 탐색하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 스크리 도표와 평행분석을 통해 요인의 수를 결정하고(O'Connor, 2000) 최대우도법(Maximum Likelihood Method)을 사용하여 최종문항을 선정하였다. 통계분석은 PASW Statistics 18.0 과 AMOS 18.0 프로그램 및 Mplus를 사용하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 예비문항 개발

(1) 초등교사의 소명 정의

예비문항 개발을 위하여 실시한 초등교사 소명의 정의에 대한 연구결과 다섯 개의 주제가 도출되었다. 첫째로, 교사의 소명은 ‘학생에 대한 관심과 사랑’으로 정의되었다. 여기에서의 사랑은 범위가 넓었는데, ‘학생들을 소중히 여기는/ 사랑하는 마음’부터 특정 대상이 아닌 광범위한 ‘인간애’까지 포함되었다. 응답의 예로 ‘아이들의 고통을 내 고통같이 공감하는 일’이 있었다. 둘째, 교사의 소명은 ‘교직 수행의 즐거움과 자부심’으로 정의되었는데, 교사가 자신의 직업에 대한 자부심과 보람 및 만족감을 갖는 것이 소명이라는 것이다. 구체적인 예로 ‘교사가 자신의 일에 몰입하여 일하는 것,’ ‘교직에서 자신이 잘 할 수 있는 가치를 발견하는 것’이라는 응답이 있었다. 또한 가르치는 일을 즐기는 사람이 교직에 소명이 있는 사람이라고 하였다. 셋째, 소명은 ‘내적 동기와 의미추구’라 정의될 수 있는데, 직업에 대한 헌신과 봉사의 마음이 있고, 단지 경제적인 이유가 아닌 내적동기를 갖고 업무에 임하는 것이라고 하였다. 넷째, ‘사회적 책임감과 공익기여’가 소명의 정의이며, 교사로서 소명을 갖고 있다면 교직에 대해 “이 직업을 꼭 내가 해야 한다는 책무감”을 갖고 있을 것이라고 하였다. 소명의식이 있는 교사는 책임감을 갖고 일에 임하며, 그 결과에도 책임을 져야한다고 응답했다. 또한, 궁극적으로 자신의 일이 ‘고통받는 아이들을 돕고,’ ‘사회에 이바지’하기를 바라는 것이 교사로서의 소명을 갖는 것이라고 하였다. 이러한 역할을 위해 응답자들은 ‘교사의 말이나 행동이 학생의 인생에 영향을 미칠 수 있고,’ ‘인생에 중요한 영향을 미칠 수 있다는 것 인지하기’가 필요하다고 강조하였다. 이에 따라 교사는 자신의 영향력을 긍정적으로 사용하는 것이 중요하다고 답하였다. 다섯 째, 교사의 소명은 ‘천직/운명’으로 정의되었는데, ‘하늘이 부여한 소임,’ 이라는 것 혹은 ‘하나님이 나를 교사로 부르셨음을 아는 것’이 자신의 직업소명이라고 하였다. 이러한 다섯 개의 주요개념과 선행연구를 바탕으로 <표 III-1> 과 같이 다섯 개의 요인과 53문항이 개발되었다.

<표 III-1> 초등교사 소명 주제와 정의

주제	정의	개발 문항 예시
학생에 대한 관심과 애정	교사로서 학생들을 이해하고 사랑하고 학생들의 전인적 성장에 관심을 갖고 있다.	나는 학생들의 어려움을 나의 일처럼 여긴다.
교직 수행의 즐거움과 자부심	교사로서 직무를 즐기며 열의를 갖고 있으며, 일의 보람을 느낀다.	나는 학생들을 지도할 때 의욕과 활기를 느낀다.
내적 동기과 의미추구	교사로서 내적동기를 갖고 일하며, 일을 통해 삶의 의미와 목적을 추구한다.	내가 교직을 선택한 가장 중요한 이유는 교육이 가치있는 일이기 때문이다.
사회적 책임감과 공익 기여	교사로서 다른 직업과 구별되는 사회적 책임감을 갖고 있으며, 공익에 기여하고자 한다.	나는 교사로서 다음 세대를 지도한다는 책임감을 느낀다.
천직/운명	교사가 된 것에 운명이나 보이지 않는 힘이 작용했다는 것을 믿는다.	나는 교직이 나의 천직이라고 생각한다.

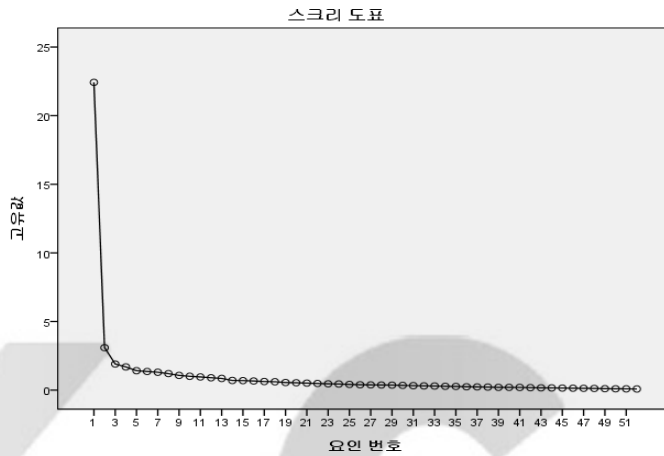
(2) 초등교사 소명 예비척도 문항 적합도 평가

앞서 개발된 예비척도의 문항들의 5개의 요인과 53개의 문항에 대한 적합도와 중요도, 이해도에 대한 평가를 받았다. 9인의 전문가 중에 1인이라도 ‘논의 필요’ 또는 ‘부적합’ 평가를 한 요인이나 문항은 수정하거나 제거하였다. 5개의 요인은 모든 전문가에게 ‘적합’이라는 평가를 받았고, 53개의 문항 중에 ‘부적합’ 평가를 받은 문항은 6개였고, ‘논의 필요’ 문항은 12개였다. 또한, 4개의 추가문항에 대한 의견이 있었다. 전문가의 의견을 종합하여, 연구자 2인은 합의를 통해 문항을 수정하여 최종 52개의 문항을 확정하였다. 최종 확정된 52개의 문항은 초등교사 10명에게 실시하여 모든 문항이 이해하기 쉬우며, 초등교사의 소명을 측정하기에 적합한 문항이라는 평가를 받았다. 또한, 예비문항 52개의 문항에 대한 기술통계분석을 통해 평균과 표준편차를 확인하여 삭제할 문항이 있는지 확인하였다. 52개 문항의 평균은 최소값은 2.06, 최대값은 3.87이었고, 문항 전체의 내적합치도는 .97이었다.

(3) 탐색적 요인분석

탐색적 요인분석에 앞서 52개 문항에 대한 자료가 요인분석에 적합한지 검토한 결과, KMO값이 0.8보다 크다는 것과 Bartlett의 구형성 검증 결과 영가설이 기각됨을 확인하였다. 요인의 수를 결정하기 위해 먼저 스크리 도표를 사용하였다. 요인분석결

과 고유치가 1보다 큰 요인은 10개로 나타났지만, 고유치의 사용은 과소 혹은 과대 추정으로 요인 수를 결정하는 기준으로 적절하지 않다는 지적이 있다(김청택, 2016). 따라서, 아래의 스크리 검사와 적합도 지수 등을 종합적으로 검토하여 결정하였다. 스크리 도표는 그림 1에 제시되어 있으며, 적절한 요인의 수는 3-5개로 고려되었다.



[그림 III-1] 탐색적 요인분석의 스크리 도표

탐색적 요인분석에서 최대우도법을 사용하여 RMSEA 적합도 지수를 산출하였다. Browne & Cudeck(1993: 김청택, 2016에서 재인용)이 제안한 방법 중의 하나는 1요인모형에서 출발하여 요인을 하나씩 증가하여 RMSEA가 .08보다 작아지는 지점에서 멈추어 수를 확정하는 것이다. 이에 따라, <표 III-2>와 같이 요인의 수에 따른 적합도 지수를 확인하여, 요인의 수를 3개로 결정하였다.

<표 III-2> 요인 수에 따른 RMSEA

요인모형	1요인	2요인	3요인	4요인	5요인
RMSEA	0.092	0.081	0.076	0.070	0.066

다음으로 <표 III-3>과 같이 요인수를 3개로 지정하여 52개 문항의 요인분석을 실시하였다. 문항 구성을 보다 간단하게 하기 위해 각 문항의 요인 부하량을 검토하여 요인 부하량이 .40이상이고, 다른 요인에 .30이상 중복하여 적재되지 않은 문항을 선별하였다(이순목, 2000). 이에 따라 9문항을 제거하였고, 요인 내의 내용일치, 문항의

동질성 및 차별성을 기준으로 문항을 선별하고(Reise, Waller, & Comrey, 2000), 의미의 중복이나 해석이 어려운 문항은 제외시켰다. 이러한 과정을 통해 37문항을 제거하고 최종적으로 총 15문항의 초등교사 소명척도를 구성하였다. 초등교사 소명척도에 대해 다시 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 스크리 도표 및 요인 부하량 등에서 측면에서 3요인 구조가 적합하다는 것을 확인할 수 있었으며, 3개의 요인은 총 61.1%를 설명하였다.

<표 III-3> 초등교사 소명 척도의 탐색적 요인 분석 결과 및 평균과 표준편차

요인	번호	문항내용	요인1	요인2	요인3	M	SD
삶의 목적과 의미	47	나는 교직을 통해 나의 삶의 목적을 실현해 나가고 있다.	.896	-.132	.081	3.199	.7864
	46	나는 교직이 나의 천직이라고 생각한다.	.870	-.012	-.065	2.950	.9050
	28	나는 교사로 일하며, 자아를 실현해가고 있다고 느낀다.	.829	.069	.009	3.214	.7948
	11	나는 교직을 수행하면서 내 본연의 모습이 되어 간다고 느낀다	.823	-.011	-.028	2.946	.8792
	15	나는 교직이 나의 강점을 발휘할 수 있는 최고의 직업이라 생각한다.	.681	.003	.075	3.053	.8632
	23	나는 교사로 일을 하며 삶의 의미를 발견한다.	.595	.158	.083	3.261	.7814
학생에 대한 관심과 애정	31	나는 학생들을 대할 때, 학생들의 장점을 찾으려고 노력한다.	-.142	.803	.040	3.593	.5629
	32	나는 학생들이 당장 변하지 않더라도 꾸준히 관심과 애정을 줄 수 있다.	-.024	.799	-.009	3.494	.5704
	34	나는 학생들을 알아가는 것이 즐겁다.	.180	.764	-.093	3.463	.6382
	18	나는 맡겨진 학생들을 소중하게 생각한다.	.115	.582	.028	3.740	.4672
	5	나는 학생들에게 더 좋은 교육환경을 만들어주어야 한다는 책임감을 느낀다.	-.038	.489	.061	3.708	.4906
공동체 기여	35	나는 교직을 통해 사회를 이롭게 하는데 기여한다.	.014	.077	.821	3.550	.6108
	7	나는 많은 사람들에게 긍정적인 영향을 주는 일을 하고 있다.	.064	-.137	.796	3.601	.5831
	21	나는 교직을 통해 더 나은 세상을 만드는 데 기여한다.	-.050	.154	.783	3.521	.6258
	20	나는 교직을 통해 사회구성원으로서의 역할을 충실히 수행한다고 생각한다.	.089	.064	.638	3.651	.5112
설명 변량			47.41	8.46	5.24		
누적 분량			47.41	55.87	61.11		

본 척도에서 첫 번째 요인은 교직을 자신의 정체성, 존재 및 삶의 목적과 의미에 부합되는 자신이 해야 할 일이라 여기는 것을 나타내는 문항들로 구성되어 있으며, '삶의 목적과 의미'라고 명명하였다. 두 번째 요인은 학생들을 이해하고 사랑하고 학생들의 전인적 성장에 관심을 갖고 있는 것을 나타내는 문항들로 구성되어 있고, '학생에 대한 관심과 애정'으로 명명하였으며, 세 번째 요인은 교사로서 다른 직업과 구별되는 사회적 책임감을 갖고 있으며, 공익에 기여하고자 하는 것을 나타내는 문항들로 구성되어 있고, '공동체 기여'라고 명명하였다. 3개의 요인에 대한 내적합치도는 각각 1요인 .92, 2요인 .83, 3요인 .87, 전체 .93이었다. <표 III-4>에서는 초등교사 소명 척도 전체와 각 하위 요인의 상관분석 결과를 제시하였다. 초등교사 소명과 3개의 하위 요인간의 상관은 .76에서 .92로 높았으며, 각 하위요인간의 상관은 .55에서 .63이었다.

<표 III-4> 초등교사 소명 척도와 하위요인간의 상관분석

	초등교사 소명	삶의 목적과 의미	학생에 대한 관심과 애정	공동체 기여
초등교사 소명	1			
삶의 목적과 의미	.92**	1		
학생에 대한 관심과 애정	.76**	.55**	1	
공동체 기여	.85**	.63**	.61**	1
M	3.38	3.10	3.60	3.58
SD	.70	.42	.50	.49

** $p < .01$.

연구 2: 본 연구

IV. 연구방법

1. 연구대상

연구 1에서 개발된 초등교사 소명척도의 요인구조 확인과 신뢰도 및 타당도 분석을 위해 300명의 초등교사가 모집되었다. 참여 교사의 교직경력은 최소 12개월에서 최대

26년이었고, 평균 교직경력은 12년 5개월이었다. 연령은 28세에서 48세($M=37.71$, $SD=6.01$)이었으며, 성별은 남성 55명(18.3%), 여성 245명(81.7%)이며, 담임 237명(79.0%), 비담임 63명(21.0%), 일반교사 187명(62.3%), 부장교사 110명(36.7%)이었다.

2. 측정도구

(1) 초등교사 소명척도

초등교사 소명척도는 연구 1에서 개발된 총 15개의 문항으로 구성된 척도로 삶의 목적과 의미 6문항, 학생에 대한 관심과 애정 5문항, 공동체 기여 4문항으로 이루어졌다. 본 연구를 통해 요인구조와 문항의 신뢰도와 타당도를 검증하였다. 본 연구에서의 내적합치도는 전체 .93고, 삶의 목적과 의미 .92, 학생에 대한 관심과 애정 .83, 공동체 기여 .87 이었다.

(2) 한국판 소명척도

한국판 소명척도 (Korean Version of the Calling and Vocation Questionnaire; CVQ-K)는 Dik, Eldridge와 Steger(2008)이 개발한 Calling and Vocation Questionnaire(CVQ)를 심예린과 유성경(2012)이 한국어로 번안하고 수정하여 타당화한 척도이다. CVQ-K는 초월적 부름 4문항, 목적/의미 4문항, 친사회적 지향 4문항의 총 12문항으로 구성되어있다. 이 척도의 응답 방식은 '전혀 해당되지 않는다'가 1점, '전적으로 해당된다'가 4점인 4점 Likert척도이다. 심예린과 유성경의 연구에서의 내적합치도는 전체 .85고, 요인별로 각각 .83, .74, .71 이었다. 본 연구에서의 내적합치도는 전체 .85고, 요인별로 각각 .72, .86, .78 이었다.

(3) 초등교사 소진척도

초등교사 소진척도는 송미경과 양난미 (2015)가 초등학교 교사의 소진을 측정하기 위해 개발하였고, 관계불만족 4문항, 신체적 증상 4문항, 미래에 대한 불안 4문항의 3개의 요인 총 12문항으로 구성되어 있다. 이 척도의 응답 방식은 '전혀 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'가 6점인 6점 Likert척도이다. 송미경과 양난미의 연구에서의 전체 내적합치도는 .88이었고, 요인별로는 관계 불만족 .77, 신체적 증상 .86, 미래에 대한 불안 .81이었다. 본 연구에서의 내적합치도는 전체 .89이었고, 관계 불만족 .80, 신체적 증상 .90, 미래에 대한 불안 .79이었다

(4) 전반적 직무만족도

초등교사의 직무만족을 측정하기 위해 한국노동연구원 노동패널팀(2006)가 Brayfield & Rothe(1951)의 직무만족지표(Job Satisfaction Index: JSI)를 바탕으로 개발한 전반적 직무만족도 척도를 사용하였다(이상호, 2006에서 재인용). 본 연구에서는 원문항의 '현재 직장/일자리'를 연구대상이 교사에 맞도록 '학교'로 바꾸어 "나는 현재 학교에서 하고 있는 일에 만족하고 있다."와 같이 사용하였다. 송미경과 양난미(2015)역시 '학교'로 대체하여 설문을 실시하였는데, 내적합치도는 .91이었고, 본 연구에서는 .91 이었다.

(5) 삶의 만족

초등교사의 삶의 만족을 측정하기 위해 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin(1985)이 개발하고, 안신능(2006)이 번역하고 타당화한 삶에 대한 만족도 척도를 사용하였다. 척도에는 "다시 태어난다 해도, 나는 지금처럼 살아갈 것이다"을 포함한 총 5문항으로 구성되어있고, 7점 Likert척도로 평정하게 하였다. Diener와 동료는 보고한 내적합치도는 .87이었고, 본 연구에서는 .90이었다.

3. 분석방법

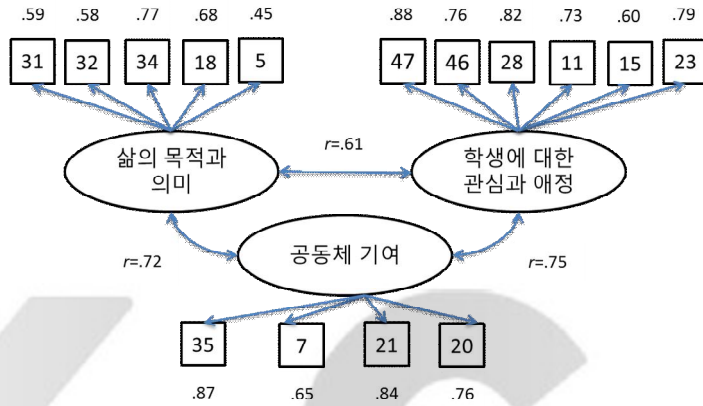
연구 1에서 개발된 초등교사 소명척도의 요인구조를 확인하기 위해 확인적 요인분석과 신뢰도 및 타당도 분석이 실시되었다. 모형의 적합도를 결정하는 지수로는 RMSEA, TLI, CFI, GFI가 활용되었다. RMSEA는 0.5이하이면 좋은 적합도, 0.8이하이면 괜찮은 적합도로 간주하였고, TLI, CFI, GFI는 0.9 이상이면 좋은 적합도로 해석하였다(홍세희, 2000). 마지막으로 척도의 수렴타당도, 공준타당도, 증분타당도를 확인하기 위해 관련변인들인 간의 상관분석과 회귀분석을 실시하였다. 통계분석은 PASW Statistics 18.0과 AMOS 18.0 프로그램 및 Mplus를 사용하였다.

V. 연구결과

1. 초등교사 척도 3요인 확인

구조방정식 모형검증을 통해 초등교사 소명 척도의 요인구조를 확인하였다. 확인

적 요인분석을 실시한 결과는 [그림 V-1]과 같다. 3요인 모형의 적합도 지수를 살펴 보면, χ^2 은 124.637(df=51, $p < .001$), TLI .949, CFI .959, GFI .926로 좋은 적합도를 보였고, RMSEA는 .062로 괜찮은 적합도를 보였고, 이에 본 요인구조를 수용 가능한 모델로 판단하였다. 각 문항의 요인부하량은 .45에서 .87이었으며, 요인간의 상관관계는 .61에서 .75이었다. 이에, 초등교사 소명 척도의 3 요인을 확인하였다.



[그림 V-1] 확인적 요인분석 결과(표준화 회귀계수, 상관계수)

2. 초등교사 척도 수렴 타당도 및 준거 타당도 분석

초등교사 소명 척도의 수렴타당도 및 준거타당도를 검증하기 위해 <표 V-1>과 <표 V-2>와 같이 상관분석을 실시하였다. 먼저, 초등교사 소명척도와 그동안 소명에 대한 연구에서 많이 사용된 한국판 소명척도(이하 소명척도로 표기)와의 상관분석을 실시하였다. 상관분석은 각 척도의 하위요인간의 상관분석도 포함되었다. 상관분석결과 초등교사 소명은 기존의 소명척도로 측정되는 일반적인 소명(이하 소명으로 표기)과 유의미한 정적상관($r = .59, p < .01$)을 보였고 이러한 결과는 초등교사 소명척도의 수렴타당도를 보여준다. 구체적으로 하위요인들 간의 상관을 살펴보면 초등교사 소명척도의 공동체 기여와 소명척도의 초월적 부름간의 상관관계를 제외하고는 대체로 유의미한 정적상관($r = .18$ 부터 $r = .55$ 까지)을 보였다.

<표 V-1> 초등교사 소명과 소명간의 상관분석

	초등교사 소명	삶의 목적과 의미	학생에 대한 관심과 애정	공동체 기여	소명	초월적 부름	목적/의미	친사회적 지향
초등교사 소명	1							
삶의 목적/의미	.92**	1						
학생에 대한 관심과 애정	.79**	.55**	1					
공동체 기여	.81**	.58**	.61**	1				
소명	.59**	.58**	.45**	.40**	1			
초월적 부름	.30**	.34**	.18**	.11	.77**	1		
목적/의미	.73**	.69**	.54**	.55**	.82**	.37**	1	
친사회적지향	.47**	.41**	.42**	.37**	.83**	.38**	.68**	1

** $p < .01$.

초등교사 소명, 소명, 교사소진, 삶의 만족, 직무만족간의 상관분석에서는 <표 V-2>와 같이 초등교사 소명은 교사소진($r = -.40, p < .01$), 삶의 만족($r = .44, p < .01$), 직무만족($r = .52, p < .01$)과 유의미한 정적상관관계를 나타냈다. 이는 초등교사의 소명이 높을수록 직무만족 및 삶의 만족이 높고, 소진의 정도를 덜 경험하는 것을 의미하며, 이를 통해 공존타당도를 확인할 수 있다.

<표 V-2> 초등교사 소명과 교사소진, 삶의 만족, 직무만족 간의 상관분석

	초등교사 소명	교사소진	삶의 만족	직무만족
초등교사소명	1			
교사소진	-.40**	1		
삶의 만족	.44**	-.44**	1	
직무만족	.52**	-.45**	.37**	1

** $p < .01$.

다음으로 초등교사 소명척도의 증분타당도를 검증하기 위해 초등교사 소명과, 소명, 소진, 직무만족, 삶의 만족간의 관계를 회귀분석을 통해 확인하였다. 직무만족은

일반적으로 삶의 만족과 소진을 설명하는 변인인데, 이러한 관계에서 초등교사의 소명이 추가적으로 설명하는 부분이 있는지 <표 V-3>과 같이 확인하였다. 첫 번째 회귀분석에서는 삶의 만족을 종속변인으로 하고, 1단계에서는 직무만족을 독립변인으로, 2단계에서는 직무만족과 소명을 독립변인으로 하였으며, 3단계에서는 직무만족, 소명, 초등교사 소명을 독립변인으로 하여 중다회귀분석을 실시하였다. 1단계에서 직무만족은 삶의 만족에 14%의 설명량($R^2=.14$, $p<.001$)이 있었고, 2 단계에서 소명이 추가되면서 4% 설명량($R^2=.18$, $p<.001$)이 증가하였다. 마지막으로 초등교사 소명을 추가하였을 때, 4% 설명량($R^2=.22$, $p<.001$)이 증가하였다. 3단계에서 소명의 회귀계수는 유효하지 않았으며, 이는 초등교사 소명이 삶의 만족에 대해 직무만족이 설명하지 못하는 고유의 변량을 가진다는 것을 의미하며, 소명보다 삶의 만족을 더 잘 설명한다는 것을 보였다. 두 번째 회귀분석에서는 소진을 종속변인으로 하고, 1단계에서는 직무만족을 독립변인으로, 2단계에서는 직무만족과 소명을 독립변인으로 하였으며, 3단계에서는 직무만족, 소명, 초등교사 소명을 독립변인으로 하여 중다회귀분석을 실시하였다. 1단계에서 직무만족은 소진에 21%의 설명량($R^2=.21$, $p<.001$)이 있었고, 2단계에서 소명이 추가되면서 1% 설명량($R^2=.22$, $p<.001$)이 증가하였다. 마지막으로 초등교사 소명을 추가하였을 때, 2% 설명량($R^2=.23$, $p<.001$)이 증가하였다. 3단계에서 소명의 회귀계수는 유효하지 않았으며, 이는 초등교사 소명이 소진에 대해 직무만족이 설명하지 못하는 고유의 변량을 가진다는 것을 의미하며, 소명보다 소진을 더 잘 설명한다는 것을 보였다.

<표 V-3> 초등교사 소명 및 관련변인들의 중다회귀분석

종속변인	독립변인	B	SD(B)	β	R ²	ΔR^2
삶의 만족	1단계 직무만족	.56	.08	.37***	.14***	.14
	2단계 직무만족 소명	.40 .25	.09 .06	.26*** .25***	.18***	.04
	3단계 직무만족 소명 초등교사소명	.20 .10 .28	.10 .07 .07	.13* .10 .31***	.22***	.04
소진	1단계 직무만족	-1.23	.14	-.45***	.21***	.21
	2단계 직무만족 초등교사소명	-1.19 -.11	.16 .10	-.44*** -.06	.22***	.01
	3단계 직무만족 소진 초등교사소진	-.99 -.06 -.33	.18 .12 .12	-.37*** .03 -.21**	.24***	.02

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

VI. 논의

본 연구의 목적은 한국의 초등교사의 소명을 측정할 수 있는 신뢰롭고 타당한 척도를 개발하는 것이다. 이를 위해, 문헌을 검토하고, 예비조사를 통해 예비문항 5개의 요인과 53개의 문항을 개발하였고, 2차례의 전문가 집단의 자문, 2차 예비조사 및 탐색적 요인분석과 검토를 통해 최종적으로 삶의 목적과 의미, 학생에 대한 관심과 애정, 공동체 기여의 3개의 요인과 15문항이 도출되었다. 이러한 3요인 구조는 확인적 요인분석을 통해 검증되었고, 수렴타당도와 공인타당도는 상관분석을 통해 다음과 같이 확인하였다. 초등교사 소명척도는 이와 유사한 개념을 측정하는 소명과 유의미한 정적 상관을 보였고, 직무만족 및 삶의 만족과 유의미한 정적상관을 나타냈고, 소진과는 유의미한 부적상관을 보였다. 마지막으로, 삶의 만족과 소진과 관련하여 초등교사 소명척도로 측정한 교사소명은 직무만족이나 기존에 개발된 한국판 소

명척도로 측정된 소명이 설명하지 못하는 부분을 설명하였다. 이러한 초등교사 소명이 보여준 고유한 설명력은 초등교사 소명척도의 준거타당도를 입증하는 결과로 해석할 수 있다.

이러한 연구결과는 다음과 같은 이론적 및 실제적 의의를 갖는다. 첫째, 본 연구 결과를 통해 한국 초등교사 소명의 정의를 구체화하고 이를 측정할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 교사 선발에서 교직의 적성 및 인성 요인의 한 요인으로 소명이 강조되고 있지만(김경령, 서은희, 2014b), 정작 교직 소명의 정의에 대한 논의가 많지 않았다. 하지만 본 연구 결과를 통해 초등교사 소명을 삶의 목적과 의미, 학생에 대한 관심과 애정, 공동체 기여라는 구체적인 개념으로 논의할 수 있게 되었다. 이러한 초등교사 소명의 3요인은 기존에 개발된 소명검사들(예: 한국판 소명척도, 한국판 다차원 소명척도)에서 제시된 요인들과 다음과 같은 점에서 구별 된다. '삶의 목적과 의미' 요인은 기존의 한국판 소명척도의 '목적/의미,' 한국판 다차원 소명척도의 '일의 의미와 가치 추구적 행동' 및 진로소명 척도의 '개인적 의미'와 비교할 때, 진로를 통해 삶의 목적과 의미를 실현한다는 점에서 유사하다. 하지만, 본 척도의 '삶의 목적과 의미' 요인에는 교직이 자신의 강점을 발휘할 수 있는 직업이며, 교직을 천직이라고 여긴다는 부분 역시 포함되어 있어 보다 포괄적인 요인임을 알 수 있다. 이는 서양에서 개발된 척도들이 소명에서 '초월적 부름'을 강조하는 것과 차이를 보이는 부분이다. 본 연구 결과는 우리나라 초등학교 교사들이 교직을 천직으로 여긴다는 것의 의미가 외부 절대자의 '부름'보다는 교직을 수행하며 '자기본연의 모습을 찾고,' 교직이 '강점을 발휘하는 최고의 직업,'이라 여기며, '자아를 실현'하게 한다는 점이 강조된 개념이라는 것을 시사한다. 특히, 한국문화의 적합성을 강조하며 타당화된 진로소명 척도에는 '초월적 부름'이나 '초월적 인도력'과 관련된 요인이 존재하지 않는다는 점이 이를 뒷받침한다. '학생에 대한 관심과 애정' 요인은 초등교사의 특성을 반영한 요인이라 할 수 있다. 이는 일반적으로 교사에게 기대되는 측면이라고 할 수도 있지만, 중등교사에 비해 초등교사의 핵심역량으로 '친밀감'이 강조된다는 점에서(손성후, 임정훈, 2017) 초등교사 소명으로 구별되어 필요한 요인일 수 있다. '공동체 기여' 요인은 기존의 소명 척도들에서 제시된 요인과 유사한 개념으로 교사에게 요구되는 직업 윤리적인 측면을 반영한 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 본 연구에서 개발된 초등교사 소명 척도는 교직에 적합한 예비교사 및 교원 선발에 활용될 수 있다. 앞서 논의한 바와 같이 '소명의식'은 교직에 필요한 인성이며, 본 연구를 통해 개발된 초등교사 소명 척도는 교사 또는 예비교사 선발의 참고자료나 예비교사들이 자신의 교직적성과 인성을 점검하기 위한 도구로도 활용될 수 있다. 현재의 교사 양성과 선발제도에서 교직에 적합한 인성과 적성을 가진 지원자

를 구별하려는 노력이 강화되고 있다(최성욱, 2015). 현재의 교사 자격검정과 관련하여 교직 적성 및 인성검사의 타당성과 신뢰성에 대한 논란이 있고, 특정 학년에만 실시한다는 점 역시 비판을 받고 있다(박도영 외, 2016). 이에 대한 보완책으로 본 초등 교사소명 척도를 제도적인 제약 없이 입학 시에 실시하여, 예비교사들이 자신의 교직 소명에 대한 피드백을 받도록 하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 본 척도가 예비교사 또는 이러한 학과에 진학을 희망하는 수험생들이 자신의 교직인성을 자체적으로 평가하는 간단한 도구로도 활용될 수 있다. 또한, 본 척도 요인을 고려하여 초등교사 소명을 주제로 한 심층 면접이나 집단 토의면접 등을 개발하고 실시한다면, 교직 인성 및 적성에 대한 지필식 검사의 한계를 보완할 수 있다.

셋째, 본 연구에서 개발된 초등교사 소명척도는 교사교육 및 프로그램 개발과 평가에 활용될 수 있다. 현재의 교사교육 프로그램에서 소명과 관련된 부분을 첨가하거나 수정할 때, 본 연구에서 도출된 소명의 개념이 활용될 수 있으며, 본 초등교사 소명척도는 프로그램의 효과를 평가하는 도구가 될 수 있다. 또한, 교직 적성 및 인성검사의 결과로 부적격 결과를 받은 개인을 위한 체계적인 교육 프로그램 개발에도 본 검사는 활용될 수 있다. 이를 위해서는 본 검사 결과와 연계된 교육을 개발하는 것이 필요하다.

넷째, 초등교사 소명척도는 진로상담에도 활용될 수 있다. 청소년기의 진로교육이 중요하다는 인식이 확대되고 있으며, 현재 시행되고 있는 중학교의 자유학기제를 통해 학교에서의 진로교육이 강화되고 있다. 이러한 청소년의 진로교육과 상담에서 중요한 것은 청소년이 자신을 이해하도록 돕고, 다양한 직업세계에서 요구되는 적성에 대해 올바르게 인식하도록 하는 것이다. 이에, 진로교사나 상담사는 교직에 관심을 갖는 청소년들을 위해 본 척도를 활용하여 청소년들이 스스로 점검해야 할 교직 인성이 무엇인지 안내하고 그들의 교직 인성 및 적성을 평가할 수 있다.

마지막으로, 본 연구결과 초등교사 소명을 갖고 있는 교사의 직무만족과 삶의 만족은 높았으며, 초등교사 소명은 교사의 삶의 만족을 설명하는 변인중의 하나라는 것을 확인했다. 또한, 초등교사 소명이 높은 사람은 더 적은 소진을 나타내었고, 초등교사 소명은 직무만족과 더불어 소진을 설명할 수 있는 변인 중의 하나였다. 이와 같이 교사의 긍정적인 변인들과 높은 상관을 보인 교사소명에 대한 연구는 앞으로도 기대되며, 향후의 교사대상 다양한 연구 활성화에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

이와 같은 연구의 의의에도 본 연구는 다음과 같은 점에서 제한 점이 있다. 첫째, 본 척도는 초등교사의 소명을 측정하는 도구로 중등 또는 고등학교 교사의 소명을 측정하는 도구로는 제한점이 있을 수 있다. 학생들의 생활지도와 저학년의 보육기능이 추가되는 초등교사와 달리 학업지도 영역이 강조되는 중등 또는 고등학교 교사의

소명이 어떻게 비슷하거나 다를지는 본 연구문제 범위 밖의 것이었다. 따라서 중등 또는 고등교사의 소명을 측정하기 위해 본 척도 외에 추가적으로 요청되는 요인이나 문항이 있는지에 대한 연구가 필요하다. 둘째, 본 척도의 개발에는 선행 문헌 연구 및 초등교사의 의견과 전문가의 자문이 바탕이 되었는데, 초등교사의 소명에 대한 보다 다양한 관점이 추가된다면 교육현장에서 더욱 활용도가 높은 척도가 될 것으로 기대된다. 특히, 학부모와의 의사소통과 협력이 요청되고 있는 현실을 볼 때, 학부모가 생각하는 초등교사의 소명, 교육 행정가가 갖고 있는 초등교사의 소명에 대한 부분이 포함된다면 현재 한국 사회에서 필요한 초등교사의 소명의 개념을 보다 명확히 측정하는 도구가 될 수 있을 것이다. 이에 따라, 본 척도 외에 초등교사의 소명을 측정하는 요인이나 문항이 있는지를 확인하고 이들을 추가하는 연구가 기대된다. 셋째, 본 척도의 타당도와 신뢰도를 강화하는 방법으로 검사-재검사 신뢰도 분석을 실시하는 것과 보다 대단위의 표본 활용하는 것을 고려해 볼 수 있다. 마지막으로 본 초등 교사 소명척도가 교사 선발 및 예비교사의 진로상담 등의 다양한 장면에서 활용되고 그 실효성이 검증되는 것이 필요하다.

- 논문 접수 : 2017년 12월 30일 / 수정본 접수 2018년 2월 9일 / 게재 승인 2018년 2월 27일
- 김 태 선 : 숭실대학교 겸임교수 (현). 전공분야는 상담심리. 관심분야는 진로 및 진로상담, 소명, 다문화, taesunkim.psych@gmail.com
- 김 광 수 : 서울교육대학교 교수 (현). 전공분야는 교육상담 및 상담심리. 관심분야는 긍정심리 상담과 교육 프로그램의 개발, 학교상담 및 인성교육 drks419@snu.ac.kr

<참고문헌>

- 권선영, 김명소 (2014). 직업소명의 구성개념과 소명실천에 영향을 미치는 요인 탐색을 위한 질적 연구, *청소년학연구*, 21(6), 393-420.
- 김경령 (2013). The study on character of secondary school teachers. 박사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 김경령, 서은희 (2014a). 예비교사의 교직인성 자기점검도구 개발연구. *교원교육*, 31(1), 117-139.
- 김경령, 서은희 (2014b). 예비교사의 변인별 중등교사의 인성요소에 대한 전문가 및 예비교사의 인식비교, *교원교육*, 30(2), 25-53.
- 김광수, 하요상, 김경집, 김은향 (2014). 긍정심리증진 프로그램이 교사의 심리적 안녕감과 우울에 미치는 영향, *한국초등교육*, 25(1), 39-53.
- 김대현, 이도영, & 이상수. (2014). 초등교원의 근무부담에 대한 질적 사례 연구. *한국교원교육연구*, 31(3), 1-33.
- 김아영 (2012). 교사전문성 핵심요인으로서의 교사효능감, *교육심리연구*, 26(1), 63-84.
- 김청택. (2016). 특집논문: 구조방정식모형의 문제점과 해결 방안; 탐색적 요인분석의 오남용 문제와 교정. *조사연구*, 17(1), 1-29.
- 노경란 (2014) 현직 중등교사의 관점에서 본 교직 적, 인성요소간 중요도, *한국교원교육연구*, 30(4), 59-76.
- 박도영, 가은아, 민용성, 이양락, 이은경, 임찬빈, 정은주, 조보경 (2016). 역량중심 교육환경에 따른 교사 자격검정 개선 방향. 서울: 한국교육과정평가원.
- 박성혜 (2014). 예비교사들의 교직소명감, 자아존중감, 교직인성과의 관계, *학습자중심교과교육연구*, 14(10), 285-304.
- 설경옥, 임정임 (2013). 청소년동반자의 직무환경 스트레스와 심리적 소진의 관계에서 집단자존감과 소명의식의 매개효과 연구, *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 25(2), 187-201.
- 손성호, 임정훈. (2017). 초· 중등 교사의 생애주기별 핵심역량 및 역량기반 교육과정 개발 연구. *교육공학연구*, 33(2), 365-395.
- 송미경 (2016). 소진과 소명에 대한 이해-교사로서 자아에 대한 성찰, *인문과학연구논총*, 37(1), 505-527.
- 송미경, 양난미. (2015). 한국 초등학교 교사 소진척도 개발 및 타당화. *상담학연구*, 16(3), 195-214.
- 심예린 (2010). 한국판 소명척도 타당화-대학생을 대상으로. 석사학위 논문, 이화여자대학

교 대학원.

- 안신능 (2006). 자기개념에 따른 불일치와 삶의 만족도의 인과적 관계. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 엄문영, 손은애. (2017). 초등학교 신입교사의 직무역량에 대한 중요도-실행도 분석. 초등교육연구, 30(2), 27-55.
- 윤갑정, 차정주 (2015). 예비유가교사의 소명감, 진로스트레스, 진로결정 자기효능감이 학과만족도에 미치는 영향, 어린이문학교육연구, 16(4), 567-587.
- 윤소천, 이지현, 손영우, 하유진 (2013). 소명의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향-심리적 자본과 조직 동일시의 매개효과와 변혁적 리더십, 지각된 상사지지의 조절효과, 인적자원관리연구, 20(4), 61-86.
- 이상호 (2006). 노동패널의 주관적 만족도 측정. 노동리뷰, 5, 77-86.
- 이은경(2011), 청소년지도자의 소명의식과 직무만족도에 관한 연구, 한국청소년연구, 22(1),115-140.
- 이지연 (2011). 완벽주의 성향과 부정적 기분조절 기대치가 초등교사의 소진에 미치는 영향. 아동교육, 20(1), 45-59.
- 이현아, 이기학 (2009). 전문상담교사의 직무스트레스요인과 직무만족도, 심리적 소진의 관계. 한국심리학회지: 학교, 6(1), 83-102.
- 이정선, 서영석(2014). 직무소진과 직무만족의 관계: 일의 의미와 업무환경의 중재효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(4), 1109-1129.
- 장진아, 이지연 (2014). 교사의 소명의식이 삶의 만족도에 미치는 영향 : 일의 의미,소명수행의식, 삶의 의미, 직업만족의 매개효과를 중심으로, 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(1), 123-146.
- 최성욱 (2015). 교사양성 및 선발제도의 교직 적합성 고찰, 초등교과교육연구, 21, 145-159.
- 하유진, 최예은, 은혜영, & 손영우 (2014). 한국판 다차원적 소명척도 (MCM-K) 의 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 191-220.
- 허난설 (2015). 근거 이론을 활용한 초등교사 소진 및 대처과정에 대한 연구, 한국교원교육연구, 32 (4), 73-101.
- 한국교원단체총연합회 (2016). 스승의 날 기념 교원 인식 설문조사 결과. Retrieved from http://www.kfta.or.kr/news/list.asp?bName=news&s_div=1&pageNum=2
- 홍세희. (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. Korean Journal of Clinical Psychology, 19(1), 161-177.
- 황연우 (2016). 교사의 직무만족도에 관한 메타분석, 교육종합연구, 14 (1), 195-224.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative*

- Research in Psychology*, 3, 77 - 101. doi:10.1191/1478088706qp063oa.
- Brayfield, A. H. & H. F. Rothe(1951), "An Index of Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology* 35, pp.307~311.
- Cha, J. & Kang, H. S. (2014). The impact of a sense of calling on teacher job satisfaction, *Korean Journal of Teacher Education*, 30(2), 149-169.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dik, B., & Duffy, R. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424 - 450. doi:10.1177/0011000008316430.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., & Steger, M. F. (2008). *Development of the Calling and Vocation Questionnaire(CVQ)*. Paper presented at the meetings of the American Psychological Association, Boston, MA.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20, 242 - 263. doi:10.1177/1069072711434410.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 42 - 52. <http://dx.doi.org/10.1037/a0030635>.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 50 - 59, <http://dx.doi.org/10.1037/a0026129>.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83, 428 - 436. doi:10.1016/j.jvb.2013.06.006
- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 127-137.
- Kim, H. J., Praskova, A., & Lee, K. H. (2016). Cross-Cultural Validation of the Career Calling Scale for Korean Emerging Adults. *Journal of Career Assessment*, 1069072716639852.

- Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development, 40*(6), 508-530.
- O'Connor, B. P. (2000). SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test. *Behavior research methods, instruments, & computers, 32*(3), 396-402.
- OECD: Organisation for Economic Cooperation and Development (2015). PISA in Focus. Retrieved from <http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisa-in-focus-all-editions.htm>.
- Reise, S. P., Waller, N. G., & Comrey, A. L. (2000). Factor analysis and scale revision. *Psychological assessment, 12*(3), 287.
- Zhang, C., Dik, B. J., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Work as a calling in China: A qualitative study of Chinese college students. *Journal of Career Assessment, 23*(2), 236-249. doi: 10.1177/1069072714535029

Abstract

Development of the Calling Scale for Korean Elementary School Teachers

Kim, Tae Sun(Adjunct Professor, Soongsil University)

Kim, Kwang Soo(Professor, Seoul National University of Education)

The purpose of this study was to develop a reliable and trustworthy calling scale for Korean elementary school teachers. We conducted a literature review and surveyed elementary school teachers via online open end questions. After being reviewed by experts of educations, 53 items were generated. These items were administered to 243 elementary school teachers and an exploratory factor analysis revealed three factors of life purpose and meaning, caring and affection for students, and contribution to society and 15 items. A confirmatory factor analysis supported the factor structure. The convergent validity and incremental validity were acceptable by examining relationships among calling, burnout, life satisfaction, work satisfaction and elementary school teacher's calling. Implications and limitations of the study were discussed.

Key Words: Elementary school teacher, Calling, Calling scale, Scale development